

CA1
J720
-1996
E68

HUMAN RIGHTS AND THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



EQUALITY...
WE ALL HAVE A HAND IN IT.

“...all individuals should
have an equal opportunity
to make for themselves the
lives that they are able and wish
to have, consistent with their
duties and obligations as
members of society...”

—*Canadian Human Rights Act*

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto



<https://archive.org/details/31761117647040>

This booklet reviews the way in which human rights are protected in Canada, and the work the Canadian Human Rights Commission does to help provide that protection.

CONTENTS

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT	2
THE RIGHT TO BE DIFFERENT	2
WHO IS PROTECTED BY THE ACT?	2
GROUNDS FOR ACTION	3
DISCRIMINATION	4
WHAT IS DISCRIMINATION?	4
DEALING WITH DISCRIMINATION	5
THE WORK OF THE COMMISSION	6
RESTORING YOUR RIGHTS	6
Who Are the Commissioners?	7
What Does the Commission Do?	7
Possible Remedies	8
AN OUNCE OF PREVENTION	9
Adapting to the Needs of People with Disabilities	9
Employment Equity	10
A Watch on Hate	10
Equal Pay for Work of Equal Value	11
HOW THE COMMISSION OPERATES	12
WHAT HAPPENS TO YOUR COMPLAINT?	14
PROTECTION FROM RETALIATION	15
YOU HAVE A CASE	16
REAL EXAMPLES OF HOW RIGHTS WERE RESTORED	16
WANT MORE INFORMATION?	19
OFFICES OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION	22

This booklet is also available as a sound recording,
in large print, in braille and on computer diskette.
Catalogue Number H21-35/1996 ISBN 0-662-61331-7

THE CANADIAN HUMAN RIGHTS ACT



By world standards, Canada is a country that respects and protects its citizens' human rights. In 1977, Parliament passed the Canadian Human Rights Act. The Commission began its work one year later. The purpose of the Act is to ensure equality of opportunity and freedom from discrimination in federal jurisdiction.

THE RIGHT TO BE DIFFERENT

The idea behind the Act is that people should not be placed at a disadvantage simply because of their age, sex, race or any other ground covered by the Act. That is called discrimination and is against the law. The Canadian Human Rights Act bans it in federal or federally-regulated organizations, and the provinces and territories have similar laws forbidding discrimination in their areas of jurisdiction.

WHO IS PROTECTED BY THE ACT?


The Canadian Human Rights Act protects anyone living in Canada against discrimination in or by:

- Federal departments, agencies and Crown corporations
- The post office
- Chartered banks
- Airlines
- Television and radio stations
- Interprovincial communications and telephone companies
- Buses and railways that travel between provinces
- Other federally-regulated industries, such as certain mining operations.

GROUNDINGS FOR ACTION

Under the Canadian Human Rights Act, it is against the law for any employer or provider of a service that falls within federal jurisdiction to discriminate on the basis of:

- Race
- Colour
- National or ethnic origin
- Religion
- Age
- Sex (including pregnancy and childbearing)
- Marital status
- Family status
- Physical or mental disability
(including dependence on alcohol or drugs)
- Pardoned criminal conviction
- Sexual orientation.



DISCRIMINATION

WHAT IS DISCRIMINATION?

If a job advertisement or a public notice says “no women need apply” or “foreigners not allowed,” the meaning is clear — and discriminatory.

Similarly, if people are called insulting names because of their colour or their age or because of some physical or mental disability, we all know that such behaviour is discriminatory and degrading. Acts of this kind are easy to spot and relatively easy to put a stop to.

But discrimination can be much more subtle, and harder to stop. When someone does not get the service they want or the job they think they deserve, there may be a discriminatory reason. What has to be shown is whether a person’s race, sex or age etc. was a factor in the denial of the service or the job, or whether it was done only for other, valid reasons.

Sometimes, the only way to tell whether there is discrimination is by looking at the effects on groups of people. If people who use wheelchairs can’t get near the service counter, then it is obvious that they are not being well served. Or if people over 40 are almost never hired for a particular job, we can ask whether there is a good reason for this, or whether it is just someone’s prejudice against older workers.

DEALING WITH DISCRIMINATION

It is easy to see how discrimination harms its victims. People are denied work or promotion simply because they are the “wrong” age or sex, or because of the colour of their skin or where they come from. Whether we like it or not, the equality of opportunity that Canadians believe to be basic to our society is not always available to everyone. The question is what can be done about it? The Canadian Human Rights Act answers that question by establishing an organization to look into allegations of discrimination and to help create greater equality of opportunity. That organization is the Canadian Human Rights Commission.



THE WORK OF THE COMMISSION

To put it simply, the Commission's business is to make the Act work for the benefit of all Canadians. There are three main aspects to its work:

- restoring the rights of those who have been discriminated against;
- preventing discrimination before it occurs; and
- promoting greater understanding of human rights and how they are protected.

RESTORING RIGHTS

Much of the Commission's work consists of investigating and trying to resolve complaints.

A customer or employee of any organization covered by federal law who thinks that he or she has been discriminated against can file a complaint with the Commission. The aim is to restore the complainant's rights. The chart on page 14 explains how that is done.

If the complaint falls within the Commission's responsibility, an investigator will be given the task of gathering the necessary information and making a full report to the Commission. If the complaint is not a federal matter, the person will be referred to the proper authority.

Who Are the Commissioners?

- There are up to eight members.
- The Commissioners come from different parts of Canada and a variety of backgrounds.
- There is a balance of men and women.
- The Chief Commissioner and Deputy Chief Commissioner are appointed for seven years.
- The other Commissioners have their own professions and contribute to the work of the Commission on a part-time basis.
- The Commissioners meet regularly throughout the year to review cases and discuss the work of the Commission.

It may be that the complaint can be settled between the parties at an early stage. In that case, the Commission encourages the parties to resolve their differences and the matter ends there.

If, after an investigation is conducted, Commission members feel that there is evidence to support the allegation, they can either appoint a conciliator to try to bring about a settlement or send the case to a Human Rights Tribunal, which will hear all the evidence.

If, on the other hand, after carefully studying the investigator's report, they decide that there is not enough evidence to support the allegation of discrimination, they will dismiss the complaint.

What Does the Commission Do?

- Decides whether there is enough evidence of discrimination to require some corrective action.
- Takes a position on important social matters such as AIDS, accessibility for people with disabilities or mandatory drug testing.
- Tells Canadians about their rights and the services of the Commission.
- Tries to persuade Canadians to be more understanding and accepting of their differences.

If a Human Rights Tribunal is appointed and finds the complaint is valid, it can assess the harm that was done by the discriminator and order compensation and whatever measures the Tribunal thinks necessary to prevent such a thing from happening again.

If the Tribunal finds that the complainant's case does not stand up, it will dismiss the complaint. But the decision of the Tribunal is not necessarily final. If one of the parties does not like the decision, it can be appealed, for example, to the Federal Court and all the way to the Supreme Court.

One important thing to remember: the Commission carries out its work in the public interest. All the costs of investigating and reviewing a complaint are carried by the Commission, until the matter has been dealt with to the Commission's satisfaction. So are the costs of trying to bring about a settlement.

Possible Remedies

If a complaint is settled or if a Tribunal rules that discrimination has taken place, those responsible may be required to:

- end the discrimination;
- establish programs to correct unfairness;
- produce a plan to correct discriminatory practices;
- compensate for lost wages or hurt feelings;
- pay other costs of settling the complaint.

AN OUNCE OF PREVENTION

One way the Commission protects human rights is by handling individual complaints of discrimination. But the best way is still to find ways of preventing discrimination from happening in the first place. The Commission does this by informing people about equality issues and trying to make them more aware of how their actions may be discriminating against others. It works with community groups, employers, and others interested in human rights. It tries to get the word out through the media, through public service announcements, speaking engagements and public events. The Commission also takes advantage of new technologies like the Internet to ensure that as many people as possible, from coast to coast, have access to information about human rights.

Adapting to the Needs of People with Disabilities

Organizations are just beginning to realize the extent to which their operations are geared to the majority of people, those without serious or lasting disabilities. Once they do realize how much their services and premises are closed to people with disabilities, they can take action to put matters right — by getting rid of structural barriers, providing good lighting and signage, offering telephone services and sign language interpretation for people who are deaf or hearing impaired, and producing information in large print or braille and on tape or computer diskette.

Employment Equity

The same sort of preventive approach is used to promote equality of employment opportunity. Employment equity helps ensure that groups long under-represented in the workplace get a fair shot at jobs and promotions. These groups are women, members of visible minorities, aboriginal peoples, and persons with disabilities.

Under the new (1995) Employment Equity Act, the federal public service, Crown corporations and federally-regulated private sector employers with 100 or more employees must examine their workforces to determine whether any of the four groups is under-represented, taking into consideration factors such as qualifications, location and industry. Each employer prepares an annual statistical report which is available to the public. In addition, employers must identify and remove barriers to the employment of members of the four groups and, where necessary, establish goals for improving their representation. The organizations covered by the Employment Equity Act employ over 800,000 people.

The revised Act gives the Commission responsibility to audit how well employers are doing. Audits will look at issues such as how employers surveyed their workforces, measures adopted to provide improved opportunity to members of under-represented groups, and consultations with employees and unions.

A Watch on Hate

The Commission tries to nip discrimination in the bud by stopping those who would use telephone "hate lines" to spread intolerance. Hate lines are pre-recorded telephone messages which incite violence or hatred against identifiable groups. If these messages attack people for their race, religion, or sexual orientation, the Commission can send the case to a Human Rights Tribunal which can order that the messages be stopped. Tribunal orders can be enforced as orders of the Federal Court.

Equal Pay for Work of Equal Value

The Commission also tries to reduce the wage gap between so-called “men’s work” and “women’s work”. Statistics indicate that in Canada women continue to earn about 70 cents, on average, for every dollar earned by men. To a large extent, this is because society has traditionally undervalued jobs filled predominantly by women. The Canadian Human Rights Act requires that women be paid equally when they are performing work of equal value. The Commission has received more than 100 unequal pay complaints.

Removing sex bias from job evaluation systems is a considerable task. The Commission does all it can to encourage a systematic approach towards the problem. It encourages employers to introduce their own “pay equity” programs in concert with unions. The Commission will work with both to help protect employees’ rights.

Some Pay Equity Achievements

- 1987** A \$30 million settlement for the Hospital Services Group of the Public Service of Canada. The decision set a precedent by finding that a job evaluation plan was discriminatory, and requiring the employer to amend it in consultation with the Canadian Human Rights Commission.
- 1990** \$317 million in interim back pay plus \$76 million in ongoing annual salary adjustments for 70,000 federal public servants.
- 1991** The Federal Court confirmed that an equal pay Tribunal was the proper body to decide complex issues of Commission jurisdiction over equal pay, including challenges to the Equal Wages Guidelines.
- 1991** A \$6 million Tribunal award to 300 community health workers on First Nations reserves.
- 1993** A \$3.5 million settlement to 700 non-unionized employees.
- 1995** Settlement to 1,700 nurses and others for \$12.7 million a year and lost wages.

HOW THE COMMISSION OPERATES

The day-to-day work of the Commission is carried out by a staff of about 200 people working in the Ottawa headquarters and in regional offices in Halifax, Montreal, Toronto, Winnipeg, Edmonton, and Vancouver.

Members of the public can contact the Commission through any one of its offices, to make enquiries or file complaints. Staff from the regional offices and headquarters also work with the general public, interest groups, unions and employers to explain the law and to let them know how to make the best use of it.

At Commission headquarters, the Secretary General oversees the work of Commission staff, including:

- The **Anti-Discrimination Programs Branch**, which is responsible for the investigation and conciliation of complaints.
- The **Employment and Pay Equity Branch**, which is responsible for investigating pay equity complaints and conducting employment equity audits under the new Employment Equity Act.
- The **Communications Branch**, which explains the role and activities of the Commission, fosters public understanding of the Act and human rights issues, and discourages discriminatory practices by means of information programs, contact with the media, and activities in the community.

- The **Legal Services Branch**, which provides legal advice and represents the Commission before Tribunals, Review Tribunals and the courts.
- The **Policy and Planning Branch**, which monitors domestic and international human rights issues and develops policy papers and positions for the Commission's approval.

WHAT HAPPENS TO YOUR COMPLAINT?

When a complaint is lodged with the Canadian Human Rights Commission, it follows the process described below. At each stage, an attempt is made to settle the complaint. If it is not resolved, it moves to the next stage in the process. The complaint may also be dismissed at any stage, and either party can appeal to a Review Tribunal or higher court.



Is the Commission the right agency to handle your complaint? If **yes**, the complaint is accepted for investigation.



If **no**, the complainant is referred to another agency that might help.



An investigation begins. Sometimes it results in an early settlement, to which both parties agree.



Resolved



If the complaint cannot be settled, a report is prepared for Commission review.



The Commission can appoint a conciliator to attempt to resolve the complaint, send the complaint to a Human Rights Tribunal, or dismiss the complaint, usually because there is not enough evidence to support the allegation.



Resolved



Dismissed



The conciliator tries to settle the complaint. If unsuccessful, the case may be sent to a Human Rights Tribunal.



Resolved



The Tribunal reviews the complaint and makes a decision. It will either dismiss the complaint or order compensation. That decision can be appealed to a Review Tribunal or the Federal Court.



Resolved



The Review Tribunal or Federal Court hears the appeal and makes a decision. The decision can be appealed by either party.



Resolved



The Supreme Court makes the final decision.

PROTECTION FROM RETALIATION

People sometimes worry that if they complain to the Commission or testify at a human rights hearing, their boss, co-workers or someone else may try to get back at them. Everyone should keep in mind that it is a criminal offence for anyone to threaten, intimidate, or discriminate against a person who complains, gives evidence or helps with a complaint.

YOU HAVE A CASE

REAL EXAMPLES OF HOW RIGHTS WERE RESTORED

Race

- In December 1995, a Human Rights Tribunal ruled that a federal department discriminated against two scientists of Asian descent who had applied for positions as drug evaluators. This Tribunal found that the two men had been discriminated against on the ground of race. In its decision, the Tribunal said both were qualified for the jobs and after the department refused to hire them, it continued to look for applicants that had the same qualifications as the two candidates. The Tribunal awarded the men lost wages, and directed that they be given the first available job as drug evaluators. The Tribunal retained jurisdiction of the case to make a further ruling on the issue of remedy.

Sex

- Several women were denied unemployment insurance benefits because they worked for companies that were largely owned by their husbands. A Tribunal found the provision of the Unemployment Insurance Act to be discriminatory and ordered that the women be paid the benefits, plus a thousand dollars each for injury to their self-respect. Although the Government appealed, neither the Federal Court of Appeal nor the Supreme Court would agree to interfere with the Tribunal decision. This case shows that a Human Rights Tribunal has the power to stop a government agency from applying a discriminatory law.

Disability

- A man confided to one of his co-workers that he had tested positive for HIV (human immunodeficiency virus). When the rest of the staff heard this, some of them threatened to make his life unbearable and he was forced to leave his job. He complained to the Commission that he was being discriminated against because of his disability. A Tribunal ruled in 1989 that an employer cannot fire a person because he or she is HIV-positive or has AIDS, unless there is a clear risk of transmitting the virus. The Tribunal ordered that he be compensated for lost wages and receive an additional amount for hurt feelings.
- In 1992, Elections Canada changed the Elections Act because of a decision by a Human Rights Tribunal. The Act now says that all polling stations and polling booths must be accessible to people with disabilities.

Harassment

- In 1987, the Supreme Court of Canada ruled that employers will be held responsible for harassment by their employees. Harassment does not just cover unwanted physical advances. Comments and insults about a person's race, religion, sexual orientation, disability or origin can also be harassment. The Court said the employer is in the best position to stop harassment, and should have clear guidelines to prevent it. Employers must also look into complaints and promote a workplace that is free of harassment.

Hate messages

- Hate messages over the telephone are illegal in Canada. In 1993, tribunals and courts ordered the Heritage Front, the Canadian Liberty Net, the Manitoba Knights of the Ku Klux Klan and the National Knights Network, to stop playing recorded hate messages. The messages attacked recent immigrants, Jews, lesbians and gay men. When some of those responsible refused to comply with a court order, they were sent to jail.

Reasonable accommodation

- In 1990, the Supreme Court of Canada reinforced the duty of employers to accommodate their employees' religious needs. If an employee asks for time off to observe a holy day, the employer should permit it. This does not mean that employers must pay for work that is not done, but it does mean that employers should be prepared to rearrange work schedules to accommodate the religious needs of employees if this is possible without causing undue hardship.

WANT MORE INFORMATION?

If you have a question, think you may have cause for a complaint, or just want to know more about the Canadian Human Rights Act and its provisions, the Commission is there to help.

The Commission has available a variety of publications that explain human rights and the work of the Commission. They are available as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette. For further information or to order publications, please contact the Canadian Human Rights Commission in Ottawa or the nearest regional office. The telephone numbers are listed on page 22.

The publications currently available are:

Annual Report

The Commission's Annual Report describes significant cases, analyzes trends in human rights and gives statistics on complaints for the year.

Basic information about the Canadian Human Rights Commission

Available in more than 30 languages.

Canadian Human Rights Act

The complete legal text.

Canadian Human Rights Act: A Guide

A simple guide to the Canadian Human Rights Act.

Employment Equity Act

The complete legal text.

Equal Dollars Make Good Sense — Employee Booklet

Discusses why pay equity legislation was introduced, how it is implemented, the results and the Commission's role in making equal pay a reality.

Equal Dollars Make Good Sense — Employer Booklet

Explains the rights and responsibilities of employers governed by the Act, the reasons pay equity legislation was introduced, what its costs are, how it is implemented and the Commission's role in the process.

Equal Dollars Make Good Sense — Pay Equity Casebook

Describes the most important cases which have come before the Canadian Human Rights Commission. The examples show where wages have been adjusted or where the complaint that wage policies were discriminatory was dismissed.

Filing a Complaint

How to make a complaint to the Canadian Human Rights Commission.

Guide to Screening and Selection in Employment

Tells employers how to avoid common problems when interviewing employees.

Implementing Pay Equity in the Federal Jurisdiction

Explains pay equity, the role of the Canadian Human Rights Commission, issues surrounding pay equity, maintenance and several examples of cases where pay equity has been introduced.

Know Your Rights

An illustrated guide to human rights in easy-to-understand language.

Prohibited Grounds of Discrimination Chart

A list of the grounds of discrimination that are covered by federal, provincial and territorial laws.

Video

Equality... We All Have a Hand in It — 6 minutes

Explains how the Canadian Human Rights Commission works.

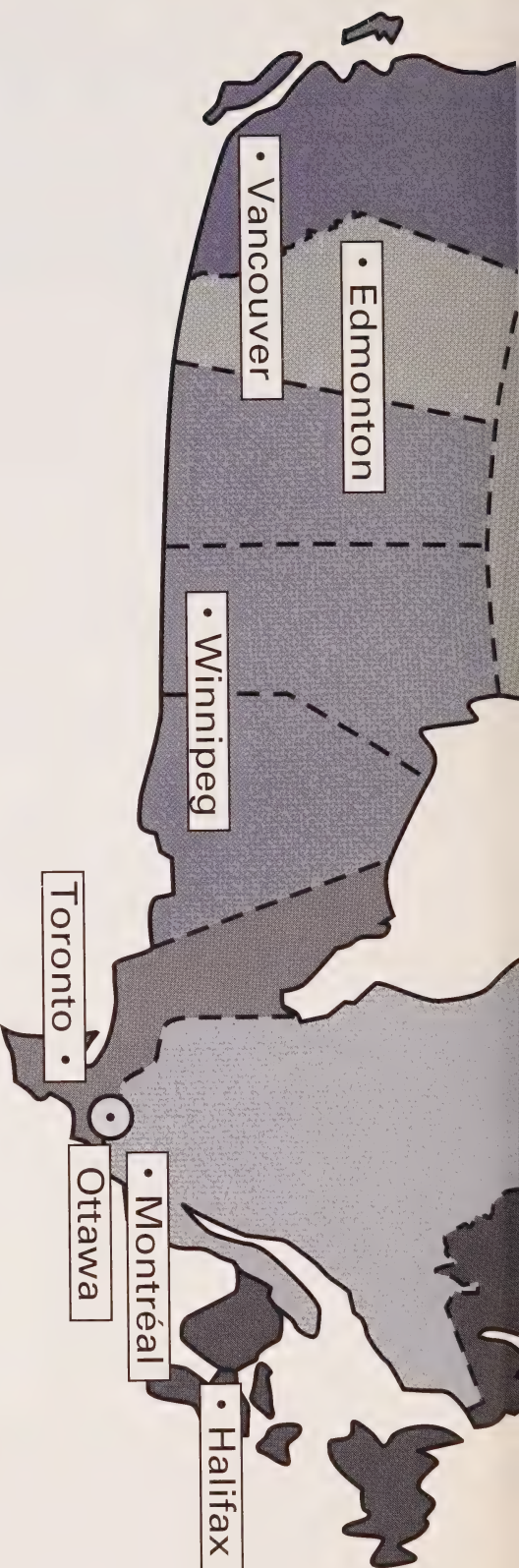
Interpreted in American Sign Language (ASL) and Langage des signes québécois (LSQ). Also available with closed captioning.

The Commission also has additional information on topics such as: equal access for people with disabilities; employment equity; harassment; and HIV-AIDS discrimination. A complete list of our publications is available at any of the Commission's offices.

You can also reach the Commission through the Internet:

info@chrc.ca

<http://www.chrc.ca>



Halifax

Tel./Tél. : (902) 426-8380
Toll Free/Sans frais : 1-800-565-1752
Fax/Téléc. : (902) 426-2685
TTY/ATS : (902) 426-9345

Montréal

Tel./Tél. : (514) 283-5218
Fax/Téléc. : (514) 283-5084
TTY/ATS : (514) 283-1869

Ottawa

Tel./Tél. : (613) 995-1151
Fax/Téléc. : (613) 996-9661
TTY/ATS : (613) 996-5211

Toronto

Tel./Tél. : (416) 973-5527
Fax/Téléc. : (416) 973-6184
TTY/ATS : (416) 973-8912

Winnipeg

Tel./Tél. : (204) 983-2189
Fax/Téléc. : (204) 983-6132
TTY/ATS : (204) 983-2882

Edmonton

Tel./Tél. : (403) 495-4040
Fax/Téléc. : (403) 495-4044
TTY/ATS : (403) 495-4108

Vancouver

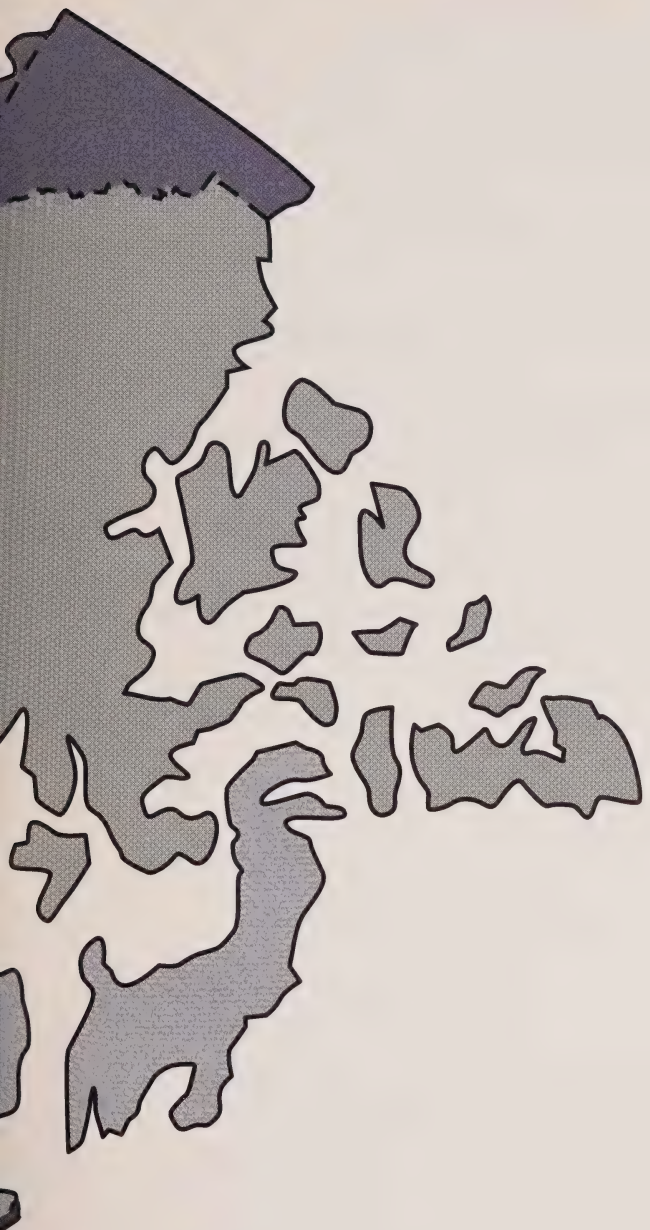
Tel./Tél. : (604) 666-2251
Fax/Téléc. : (604) 666-2386
TTY/ATS : (604) 666-3071

Internet : info@chrc.ca








<http://www.chrc.ca>

These offices accept collect calls./Tous les bureaux acceptent les appels à frais virés.

OFFICES OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION/ BUREAUX DE LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE



Where to go/
Où se présenter :

1.  Halifax
2.  Montréal
3.  Ottawa
4.  Toronto
5.  Winnipeg
6.  Edmonton
7.  Vancouver

Vidécassette

L'égalité ... mettons la main à la tâche – bande vidéo de 6 minutes
Explique le travail accompli par la Commission canadienne des droits
de la personne. Version interprétation gestuelle en *American Sign
Language* (ASL) et en Langage des signes québécois (LSQ). On peut
également obtenir cette bande vidéo avec sous-titres codés.

La Commission a également des documents d'information sur d'autres
sujets tels que l'égalité d'accès pour les personnes ayant une déficience,
l'équité en matière d'emploi, le harcèlement et la discrimination fondée
sur le VIH-SIDA. Vous pouvez vous procurer la liste complète de nos
publications dans tous les bureaux de la Commission.

Vous pouvez également joindre la Commission par l'intermédiaire
du réseau Internet à l'une ou l'autre des adresses suivantes :

info@chrc.ca
<http://www.chrc.ca>

La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employeur)
Explique quels sont les droits et responsabilités des employeurs assujettis à la Loi, les raisons pour lesquelles la législation sur la parité salariale a été adoptée, quels en sont les coûts, comment elle est mise en œuvre et quel est le rôle de la Commission à cet égard.

La parité salariale, ça va de soi : Les cas de disparité salariale
Décrit les plus importants cas de disparité salariale présentés devant la Commission. On y trouve des exemples de rajustement salarial et de rejet de plaintes relatives à des politiques salariales discriminatoires.

Le dépôt d'une plainte
Explique la procédure à suivre si l'on veut déposer une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.
Loi canadienne sur les droits de la personne
Texte légal intégral.

Loi canadienne sur les droits de la personne : un guide
Guide facile d'utilisation sur la Loi canadienne sur les droits de la personne.
Loi sur l'équité en matière d'emploi
Texte légal intégral.

Mise en œuvre de la parité salariale dans la sphère de compétence fédérale
Explique ce qu'est la parité salariale et en quoi consiste le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne. Donne aussi un aperçu des questions d'intérêt reliées à la parité salariale, au maintien et plusieurs autres exemples de cas où on a instauré la parité salariale.

Rapport annuel
Le Rapport annuel de la Commission décrit des dossiers importants, analyse les tendances en matière de droits de la personne et présente les statistiques sur les plaintes déposées au cours de l'année.
Renseignements de base sur la Commission canadienne des droits de la personne
Ces feuillets sont publiés en plus de 30 langues.

Tableau des motifs de distinction illicite
Présente une liste des motifs de distinction illicite visés par les lois fédérales, provinciales et territoriales.

POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS

Si vous avez des questions, estimez avoir raison de porter plainte ou désirez simplement en savoir plus long au sujet de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et ses dispositions, la Commission est là pour vous aider.

La Commission met à votre disposition diverses publications qui expliquent le travail qu'elle accomplit et les droits de la personne. Vous pouvez les obtenir sur bande sonore, en gros caractères, en braille, et sur disquette informatique. Pour de plus amples renseignements ou pour commander des publications, veuillez vous mettre en rapport avec la Commission canadienne des droits de la personne, à Ottawa, ou avec le bureau régional le plus près de chez vous. Les numéros de téléphone figurent à la page 22.

Voici la liste des publications que vous pouvez vous procurer :

C'est important de connaître vos droits!

Ce guide illustre donne des renseignements sur les droits de la personne en termes simples.

Guide de présélection et de sélection des employés

Fournit aux employeurs des points de repère lorsqu'ils interviewent des candidats à un emploi.

La parité salariale, ça va de soi (livret de l'employé)

Explique les raisons pour lesquelles les lois sur la parité salariale ont été adoptées, comment elles sont mises en œuvre, leurs résultats et le rôle de la Commission dans la concrétisation de la parité salariale.

Propagande haineuse

- Au Canada, la diffusion par téléphone de la propagande haineuse est interdite. En 1993, les tribunaux et les cours de justice ont ordonné au *Heritage Front*, au *Canadian Liberty Net*, aux *Manitoba Knights* du Ku Klux Klan et au *National Knights Network* de cesser de diffuser de la propagande haineuse. Les messages attaquaient les immigrants nouvellement arrivés au pays, les Juifs, les lesbiennes et les gais. Certains d'entre eux ont refusé de se conformer aux ordonnances et ont donc été jetés en prison.

Mesures d'adaptation raisonnables

- En 1990, la Cour suprême du Canada a renforcé le devoir de l'employeur de prendre des mesures afin de respecter les besoins religieux de ses employés. Si un employé souhaite prendre un congé pour pouvoir observer un jour de fête religieux, l'employeur devrait accéder à cette demande. Cela ne signifie toutefois pas que l'employeur doit rémunérer un travail qui n'a pas été accompli, mais plutôt qu'il doit être prêt à réorganiser les horaires de travail afin de répondre aux besoins particuliers de ses employés dans la mesure où cela ne lui impose pas de contraintes excessives.

le gouvernement ait interjeté appel, ni la Cour d'appel fédérale ni la Cour suprême n'accepte de changer la décision du tribunal. Cette cause illustre clairement qu'un tribunal des droits de la personne a le pouvoir d'empêcher un organisme gouvernemental d'appliquer des dispositions législatives discriminatoires.

Déficience

- Un homme a confié à l'un de ses collègues de travail qu'il était séropositif. Lorsque les autres membres du personnel l'apprirent, certains menacèrent de lui rendre la vie insupportable, ce qui l'a forcé à quitter son emploi. Il s'est plaint à la Commission, alléguant que l'on faisait preuve de discrimination à son endroit du fait de sa déficience. En 1989, un tribunal a statué qu'un employeur ne peut pas congédier un employé parce qu'il est séropositif ou qu'il a le sida, à moins qu'il existe un risque réel de transmettre le virus. Le tribunal ordonna qu'on le dédommage de sa perte de salaire et qu'on lui verse une somme additionnelle pour le préjudice moral subi.

- En 1992 Elections Canada modifiait la *Loi électorale* à la suite d'une décision rendue par un tribunal des droits de la personne. La loi stipule maintenant que tous les bureaux de scrutin et les isoloirs doivent être accessibles aux personnes ayant une déficience.

Harcèlement

- En 1987, la Cour suprême du Canada a statué que les employeurs étaient responsables des actes de harcèlement commis par leurs employés. Le harcèlement ne comprend pas uniquement des contacts physiques inopportuns. Des commentaires ou des insultes portant sur la race, la religion, l'orientation sexuelle, la déficience ou l'origine de la personne peuvent également constituer du harcèlement. La Cour a déclaré que c'était l'employeur qui était le mieux placé pour mettre fin au harcèlement et qu'il devait établir des lignes directrices précises afin de le prévenir. Les employeurs doivent aussi faire enquête sur les plaintes et assurer un milieu de travail exempt de harcèlement.

QUAND ON A MATIÈRE À PORTER PLAINTÉ

CAS RÉELS DE PERSONNES QUI ONT ÉTÉ RÉTABLIES DANS LEURS DROITS

Race

- Un tribunal des droits de la personne a statué en décembre 1995 qu'un ministère fédéral avait fait preuve de discrimination fondée sur la race à l'endroit de deux scientifiques d'origine asiatique qui avaient posé leur candidature à des postes d'évaluateur des médicaments. Dans sa décision, le tribunal a conclu que les deux hommes étaient qualifiés pour les postes en question et qu'après avoir refusé de les embaucher, le ministère a continué de chercher des candidats possédant les mêmes compétences que ces deux scientifiques. Le tribunal a ordonné l'octroi aux deux hommes d'un dédommagement pour salaire perdu et leur embauchage à titre d'évaluateur des médicaments à la première occasion venue. Le tribunal a maintenu sa compétence puisqu'il devra se prononcer par la suite sur les modalités d'application de cette mesure de réparation.

Sexe

- Plusieurs femmes se sont vu refuser des prestations d'assurance-chômage parce qu'elles travaillaient pour des entreprises dont leurs maris étaient majoritairement propriétaires. Un tribunal a conclu que les dispositions de la *Loi sur l'assurance-chômage* étaient discriminatoires et a ordonné que l'on verse à ces femmes les prestations refusées, en sus de mille dollars à chacune en guise de dédommagement pour l'atteinte à leur estime de soi. Bien que



La Commission peut désigner un conciliateur qui tentera de régler la plainte, de la renvoyer devant un tribunal des droits de la personne ou encore de la rejeter, ce qui se produit lorsqu'il n'y a pas suffisamment d'éléments de preuve pour appuyer l'allégation.



Règlement



Rejet

Le conciliateur tente d'en arriver à un règlement de la plainte. En cas d'échec, l'affaire peut être renvoyée devant un tribunal des droits de la personne.



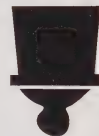
Règlement

Le tribunal examine la plainte et rend une décision. Il peut décider de rejeter la plainte ou rendre une ordonnance d'indemnisation. Cette décision peut être portée en appel devant un tribunal d'appel ou devant la Cour fédérale.



Règlement

Le tribunal d'appel ou la Cour fédérale entend l'appel et rend une décision. Celle-ci peut être portée en appel par l'une ou l'autre des parties.



Règlement

La Cour suprême rend le jugement final.



LE DROIT À LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSENTATIONS

Les gens sont parfois inquiets de faire l'objet de représailles de la part de leur patron, de leurs collègues ou de quelqu'un d'autre s'ils déposent une plainte auprès de la Commission ou s'ils témoignent devant un tribunal des droits de la personne. On doit se rappeler que quiconque menace, intimide ou exerce de la discrimination contre une personne qui dépose une plainte, témoigne ou participe au processus de traitement d'une plainte, commet un acte criminel.

QU'ADVIENT-IL DE VOTRE PLAINTE?

Lorsqu'une plainte est déposée auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, elle passe par les étapes décrites ci-dessous. À chaque étape, on essaie de régler la plainte. Si l'on ne parvient pas à un règlement, on passe à l'étape suivante. Par ailleurs, la plainte peut être rejetée à n'importe quelle étape et les parties ont le droit d'interjeter appel de la décision de la Commission auprès d'un tribunal d'appel ou d'une cour supérieure.



La Commission est-elle l'organisme approprié pour instruire votre plainte? Si la réponse est **oui**, la plainte est acceptée pour fins d'enquête.



Si la réponse est **non**, le plaignant est renvoyé à un autre organisme qui pourra lui venir en aide.



On commence une enquête. Celle-ci mène parfois à un règlement rapide auquel ont consenti les parties en cause.



Règlement



Si la plainte ne peut pas être réglée, on présente un rapport à la Commission.

- La **Direction des communications** explique le rôle et les activités de la Commission, facilite la compréhension de la Loi et des questions liées aux droits de la personne et décourage les pratiques discriminatoires au moyen de la mise en œuvre de programmes d'information, de la liaison avec les médias et de la réalisation d'activités communautaires.
- La **Direction des services juridiques** fournit des conseils juridiques et représente aussi la Commission dans les affaires portées devant les tribunaux des droits de la personne, les tribunaux d'appel et les tribunaux judiciaires.
- La **Direction des politiques et de la planification** suit l'évolution des questions nationales et internationales en matière de droits de la personne et élabore des exposés de principes et des prises de position qu'elle soumet à l'approbation de la Commission.

LE MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

Les travaux quotidiens de la Commission sont exécutés par une équipe d'environ 200 personnes qui travaillent à l'administration centrale située à Ottawa et dans les bureaux régionaux de Halifax, Montréal, Toronto, Winnipeg, Edmonton et Vancouver.

Les membres du public peuvent communiquer avec la Commission par le biais de l'un des bureaux régionaux pour faire une demande de renseignements ou déposer une plainte. Le personnel des bureaux régionaux et de l'administration centrale travaille par ailleurs avec le grand public, les groupes d'intérêt, les syndicats et les employeurs afin de leur expliquer les dispositions législatives visées et de leur faire savoir comment en tirer le meilleur parti.

À l'administration centrale de la Commission, le secrétaire général dirige le travail des employés de la Commission, dont ceux faisant partie des directions suivantes :

- La **Direction générale des programmes d'antidiscrimination** est responsable des enquêtes à mener sur les plaintes ainsi que des services de conciliation à offrir.
- La **Direction générale de l'équité en matière d'emploi et de la parité salariale** est responsable des enquêtes relatives aux plaintes de disparité salariale et de la mise en œuvre des contrôles de conformité à l'équité en matière d'emploi prévus en vertu de la *Loi révisée sur l'équité en matière d'emploi*.

À travail de valeur égale, salaire égal

La Commission peut également faire avancer les droits de la personne en contribuant à réduire l'écart salarial entre le « travail féminin » et le « travail masculin ». Il ressort des statistiques que les femmes au Canada continuent en moyenne de gagner 70 cents pour chaque dollar correspondant obtenu par un travailleur de sexe masculin. Cela tient, dans une grande mesure, au fait que la société a traditionnellement sous-évalué les emplois à prédominance féminine. La Loi énonce le principe de l'égalité de rémunération pour des fonctions équivalentes et la Commission a reçu bien au-delà d'une centaine de plaintes à ce sujet de la part de femmes.

L'élimination du parti pris sexiste des systèmes d'évaluation des emplois n'est pas une mince tâche. La Commission met tout en œuvre pour que l'on s'attaque d'une manière systématique à ce problème. Elle encourage les employeurs à instaurer leurs propres programmes de « parité salariale » de concert avec les syndicats. La Commission aide également les employeurs et les syndicats à protéger les droits des employés.

Exemples de progrès réalisés en matière de parité salariale :

1987 Réglement de 30 millions de dollars pour le groupe des Services hospitaliers de la fonction publique du Canada. La décision constitue un précédent, en établissant qu'un plan d'évaluation des emplois était discriminatoire et en obligeant l'employeur à le modifier en consultation avec la Commission canadienne des droits de la personne.

1990

Rémunération rétroactive provisoire de 317 millions de dollars, plus 76 millions de dollars de rajustement du traitement annuel permanent, pour 70 000 fonctionnaires fédéraux.

1991

La Cour fédérale a confirmé qu'un tribunal de la parité salariale est l'organe approprié pour trancher les questions complexes de compétence de la Commission en matière de parité salariale, y compris les contestations de l'*Ordonnance sur la parité salariale*.

1991

Jugement de 6 millions de dollars en faveur de 300 travailleurs de la santé communautaire dans les réserves des premières nations.

1993

Réglement de 3,5 millions de dollars pour 700 employés non syndiqués.

1995

Réglement de 12,7 millions de dollars par an en salaires perdus en faveur de 1 700 infirmières et autres employés.

Équité en matière d'emploi

Cette même attitude préventive peut servir à promouvoir l'équité en matière d'emploi. Ce principe permet de s'assurer que les groupes qui par le passé ont été défavorisés dans le milieu de travail, aient un accès plus juste aux emplois et aux promotions. Ces quatre groupes sont les femmes, les membres des minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées.

En vertu de la nouvelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1995), la fonction publique fédérale, les sociétés de la Couronne et les employés du secteur privé sous réglementation fédérale qui comptent 100 employés ou plus sont tenus de faire un examen de leurs effectifs afin de déceler si l'un de ces quatre groupes est sous-représenté. Cet examen tient compte de facteurs tels que les compétences, le milieu géographique et le marché du travail. Les employeurs doivent préparer tous les ans un rapport statistique et le rendre public. En outre, les employeurs doivent éliminer tout obstacle à l'emploi des membres des quatre groupes et, le cas échéant, fixer des objectifs afin d'améliorer leur représentativité. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vise des organismes qui emploient plus de 800 000 personnes.

La *Loi* révisée rend la Commission responsable de vérifier le rendement des employeurs en matière d'équité en emploi. Le processus de vérification est cyclique et permet d'analyser des questions comme la façon dont l'employeur a consulté son effectif, les mesures adoptées pour améliorer les chances des membres des groupes sous-représentés, et les consultations avec les employés et les syndicats.

Lutte contre la diffusion de la propagande haineuse

La Commission tente également de tuer dans l'œuf toute tentative de diffuser par téléphone des messages haineux en vue de répandre le germe de l'intolérance. Les messages téléphoniques haineux sont des messages téléphoniques pré-enregistrés. Lorsque ces messages portent atteinte à des personnes en raison de leur race, de leur religion ou de leur orientation sexuelle, la Commission peut renvoyer l'affaire à un tribunal des droits de la personne qui ordonne la cessation de leur diffusion. Les ordonnances de la cour sont alors exécutées à titre d'ordonnances de la Cour fédérale.

C'est par le traitement des plaintes individuelles que la Commission protège les droits de la personne. Néanmoins, la meilleure façon de protéger ces droits est de prendre les mesures nécessaires afin d'enrayer la discrimination avant que celle-ci ne se produise. La Commission parvient à ce résultat en tenant les citoyens au fait des questions ayant trait aux droits à l'égalité et en tentant d'amener les organismes et les particuliers à prendre davantage conscience de ce qu'ils font et de la façon dont ils peuvent peut-être agir de façon discriminatoire à l'égard d'autrui. Elle travaille à cette fin de concert avec les groupes communautaires, les employeurs et d'autres personnes intéressées aux droits de la personne. Elle tente de transmettre son message par l'entremise des médias, des messages d'intérêt public et à l'occasion de divers événements publics et causeries. La Commission met également à profit l'introduction de nouvelles technologies telles que l'Internet de façon à mettre cette information sur les droits de la personne à la disposition du plus grand nombre possible de gens d'un bout à l'autre du pays.

Prise en compte des besoins des personnes ayant une déficience

Les organismes ne font que commencer à découvrir combien leurs activités sont axées sur la majorité, sur les personnes exemptes de déficiences graves ou permanentes. Lorsqu'ils se rendent compte à quel point l'accès à leurs services et à leurs locaux est refusé aux personnes handicapées, ils peuvent prendre des mesures pour corriger la situation en faisant disparaître les obstacles structurels, en fournissant un bon éclairage et une bonne signalisation, en offrant des services téléphoniques et d'interprétation gestuelle pour les personnes sourdes ou ayant une déficience auditive, et en publiant de l'information en gros caractères, en braille, sur bande sonore et sur disquette informatique.

Si un tribunal des droits de la personne est constitué et qu'il juge la plainte fondée, il peut, après avoir évalué les préjudices causés par l'auteur de la discrimination, ordonner un dédommagement, de même que toute mesure jugée nécessaire pour empêcher qu'une telle situation ne se reproduise.

Si le tribunal juge la plainte non fondée, il la rejette. Mais sa décision n'est pas nécessairement définitive. L'une ou l'autre des parties peut en effet, si elle le désire, en appeler, par exemple, devant la Cour fédérale et, de là, devant la Cour suprême.

Il est important de retenir une chose : la Commission s'acquitte de son mandat en ayant à cœur de protéger l'intérêt public. La Commission assume tous les frais d'enquête et d'examen de la plainte jusqu'à ce que l'affaire soit réglée à la satisfaction de la Commission. Il en est de même pour les frais engagés pour essayer d'en arriver à un règlement.

Recours possibles

Si votre plainte est réglée ou qu'un tribunal conclut à l'existence de discrimination, l'auteur de la discrimination peut se voir ordonner de :

- mettre un terme à la discrimination;
- établir des programmes destinés à corriger les injustices;
- produire un plan visant à corriger les actes discriminatoires;
- vous indemniser de votre perte de salaire ou du préjudice moral subi;
- payer les autres frais liés au règlement de la plainte.

Qui sont les commissaires?

- Ils peuvent être au nombre de huit au maximum.
- Les commissaires viennent de différentes régions du Canada et de divers horizons.
- Parmi les commissaires, hommes et femmes sont représentés de façon équilibrée.
- Le président et la vice-présidente de la Commission sont nommés pour un mandat de sept ans.
- Les autres commissaires exercent leur profession et travaillent pour la Commission à temps partiel.
- Les commissaires se réunissent de façon régulière tout au long de l'année pour examiner des plaintes et discuter du travail de la Commission.

Il est possible que la plainte puisse être réglée entre les parties au tout début du processus. En pareil cas, la Commission encourage les parties à aplanir leurs différends et l'affaire se termine là.

Si, après la tenue d'une enquête, les commissaires estiment qu'il y a suffisamment d'éléments de preuve pour appuyer les allégations, ils peuvent soit nommer un conciliateur afin d'essayer d'en arriver à un règlement, soit soumettre le cas à un tribunal des droits de la personne, lequel entendra toute la preuve.

Par contre, si après un examen attentif du rapport d'enquête, la preuve leur paraît insuffisante pour étayer l'allégation de discrimination, ils rejetteront la plainte.

Que fait la Commission?

- Elle détermine s'il y a suffisamment d'éléments de preuve de discrimination pour exiger la prise de mesures correctives.
- Elle prend position sur d'importantes questions sociales telles que le SIDA, l'accessibilité pour les personnes ayant une déficience ou le dépistage obligatoire de la consommation de drogues.
- Elle informe les Canadiens sur leurs droits et sur les services offerts par la CCDF.
- Elle tente de persuader les Canadiens de faire preuve d'une plus grande tolérance à l'égard de leurs différences réciproques.

LE TRAVAIL DE LA COMMISSION

Pour dire les choses simplement, la Commission est chargée de faire en sorte que la *Loi* profite à tous les Canadiens. Sa mission comporte trois volets :

- rétablir les droits de ceux et celles qui ont été victimes de discrimination;
- prévenir la discrimination; et
- susciter une meilleure compréhension des droits de la personne et de la façon dont ils sont protégés.

LE RÉTABLISSMENT DES DROITS

Le travail de la Commission consiste en grande partie à mener des enquêtes et à essayer d'assurer le règlement des plaintes.

Tout client ou employé d'un organisme visé par la législation fédérale qui se croit victime de discrimination peut déposer une plainte auprès de la Commission. L'objectif est de rétablir les droits du plaignant. Le tableau de la page 14 montre comment se déroule ce processus.

Si la plainte relève de la compétence de la Commission, un enquêteur sera chargé de recueillir les renseignements nécessaires et de faire un rapport complet à la Commission. Si la plainte ne relève pas du gouvernement fédéral, elle sera renvoyée à l'autorité compétente.

COMMENT PRÉVIENT-ON LA DISCRIMINATION?

Il est facile de voir comment la discrimination porte préjudice à ses victimes. Des gens se voient refuser un emploi ou une promotion tout simplement parce qu'ils appartiennent au « mauvais » groupe d'âge ou au « mauvais » sexe, qu'ils ont telle ou telle couleur de peau ou qu'ils viennent de tel ou tel pays. Que nous le voulions ou pas, l'égalité des chances que les Canadiens jugent essentielle à notre société n'est pas toujours également accessible. Mais que peut-on y faire? La *Loi canadienne sur les droits de la personne* répond à cette question en prévoyant la création d'un organisme chargé d'examiner les allégations de discrimination et de contribuer à l'instauration d'une plus grande égalité des chances. Cet organisme est la Commission canadienne des droits de la personne.

LA DISCRIMINATION

QU'EST-CE QUI CONSTITUE LA DISCRIMINATION?

Si une offre d'emploi ou un avis public porte la mention « les femmes ne peuvent postuler » ou « les étrangers ne sont pas admissibles », le message est clair — et discriminatoire.

De même si quelqu'un est injurié grossièrement en raison de sa couleur, de son âge ou d'une quelconque déficience physique ou mentale, nous savons tous que pareil comportement est discriminatoire et dégradant. Il est facile de repérer ce genre d'actes et relativement facile d'y mettre un terme.

Mais la discrimination peut également se révéler beaucoup plus subtile, et beaucoup plus tenace. Lorsqu'une personne n'obtient pas le service qu'elle demande ou l'emploi qu'elle croit mériter, ce peut être pour un motif discriminatoire. Pour conclure qu'il y a discrimination, il faut démontrer que c'est en raison de sa race, de son sexe ou de son âge etc., et non pas seulement pour un autre motif, valable, celui-là, que le service ou l'emploi lui a été refusé.

Parfois, la seule façon de conclure à l'existence de la discrimination, c'est d'en considérer les résultats sur un groupe de personnes. Si les personnes en fauteuil roulant ne peuvent pas s'approcher du comptoir de service, il est évident qu'elles ne seront pas servies. Par ailleurs, si l'on n'embauche presque jamais de personnes de plus de quarante ans pour un emploi donné, il est justifié de se demander s'il existe une bonne raison de le faire ou s'il s'agit simplement de la manifestation des préjugés de quelqu'un contre les travailleurs plus âgés.

- les compagnies de télécommunications et de téléphone interprovinciales
- les compagnies d'autobus et de chemins de fer assurant le transport entre les provinces
- les autres industries réglementées par le gouvernement fédéral, par exemple, certaines mines.

MOTIFS DE PLAINTE

Aux termes de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, il est interdit à tout employeur ou fournisseur de services relevant de la compétence fédérale d'établir des distinctions illicites fondées sur :

- la race
- la couleur
- l'origine nationale ou ethnique
- la religion
- l'âge
- le sexe (y compris la grossesse et l'accouchement)
- l'état matrimonial
- la situation de famille
- la déficience physique ou mentale (y compris la dépendance à l'égard de l'alcool ou de la drogue)
- l'état de personne gracée
- l'orientation sexuelle.

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Par rapport aux normes mondiales, le Canada est un pays tolérant où sont respectés et protégés les droits fondamentaux des citoyens. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* a été adoptée par le Parlement du Canada en 1977. Son objectif est de veiller à l'égalité des chances et à l'élimination de la discrimination dans la sphère de compétence fédérale.

L'ÉGALITÉ DANS LA DIFFÉRENCE

L'idée qui sous-tend la *Loi*, c'est que les gens ne doivent pas être défavorisés du seul fait de leur âge, de leur sexe, de leur race ou de tout autre motif visé par la *Loi*. Il s'agit là de discrimination, et celle-ci est interdite au Canada. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* la proscriit au sein des organismes fédéraux ou réglementés par le gouvernement fédéral. Les provinces et les territoires appliquent des lois similaires qui interdisent la discrimination dans leurs sphères de compétence.

QUI EST PROTÉGÉ PAR LA LOI?

La *Loi canadienne sur les droits de la personne* protège quiconque vit au Canada contre la discrimination exercée dans ou par :

- les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement fédéral
- les bureaux de poste
- les banques à charte
- les compagnies aériennes
- les télédiffuseurs et radiodiffuseurs

La présente brochure montre comment les droits de la personne sont protégés au Canada et ce que la Commission canadienne des droits de la personne fait pour contribuer à assurer cette protection.

TABLE DES MATIÈRES

LA LOI CANADIENNE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE	2
L'ÉGALITÉ DANS LA DIFFÉRENCE	2
QUI EST PROTÉGÉ PAR LA LOI	2
MOTIFS DE PLAINTE	3
LA DISCRIMINATION	4
QU'EST-CE QUI CONSTITUE LA DISCRIMINATION?	4
COMMENT PRÉVIENT-ON LA DISCRIMINATION?	5
LE TRAVAIL DE LA COMMISSION	6
LE RÉTABLISSEMENT DE VOS DROITS	6
Qui sont les commissaires?	7
Que fait la Commission?	7
Recours possibles	8
UNE ONCE DE PRÉVENTION	9
Prise en compte des besoins des personnes ayant une déficience	9
Équité en matière d'emploi	10
Lutte contre la diffusion de la propagande haineuse	10
À travail de valeur égale, salaire égal	11
LE MODE DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION	12
QU'ADVIENT-IL DE VOTRE PLAINTÉ?	14
LE DROIT À LA PROTECTION CONTRE LES REPRÉSAILLES	15
QUAND ON A MATIÈRE À PORTER PLAINTÉ	16
CAS RÉELS DE PERSONNES QUI ONT ÊTÉ	16
RÉTABLIES DANS LEURS DROITS	16
POUR DE PLUS AMPLES RENSEIGNEMENTS	19
BUREAUX DE LA COMMISSION CANADIENNE	22
DES DROITS DE LA PERSONNE	22

On peut également obtenir la présente publication sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette informatique.
N° de catalogue H21-35/1996 ISBN 0-662-61331-7

—*Loi canadienne sur les droits de la personne*

« [...] tous les individus
[ont droit], dans la mesure
compatible avec leurs devoirs
et obligations au sein de la
société, à l'égalité des chances
d'épanouissement [...] »

METTONS LA MAIN À LA TÂCHE

L'ÉGALITÉ ...



LES DROITS
DE LA PERSONNE ET
LA COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE